Datum
05 DEC 2011

Uw kenmerk

Postbus 58285, 1040 HG Amsterdam

Ons kenmerk
SBK/84049/MR

Aan de minister van Sociale zaken en Werkgelegenheid,
De heer H.G.J. Kamp
Postbus 90801
2509 LV DEN HAAG

Onderwerp
Uitvoeringstoets Wet Vereenvoudiging regelingen UWV

Geachte heer Kamp,

Bij brief van 22 november jl. (SBK/84006/MR) heb ik u de u-toets op het ambtelijke conceptwetsvoorstel Vereenvoudiging regelingen UWV doen toekomen. In deze u-toets was een passage opgenomen over enkele voorstellen die weliswaar deel uitmaken van het totale pakket vereenvoudigingsvoorstellen, maar die zijn opgenomen in de Verzamelwet 2012; deze passage is uit deze u-toets verwijderd.

Bijgaand stuur ik u de aangepaste u-toets.

Hoogachtend,

A. Paling MBA
Waarnemend voorzitter Raad van Bestuur

UITVOERING WERKNEMERSVERZEKERINGEN

Uitvoeringstoets
Wet Vereenvoudiging regelingen UWV

Vertrouwelijkheid
De lezer/gebruiker van dit document wordt geacht de inhoud daarvan vertrouwelijk te behandelen, tenzij uit de toelichting of bronvermelding blijkt dat de informatie als openbaar kan worden beschouwd.

Inhoudsopgave

INHOUDSOPGAVE 2

OVERALL EINDOORDEEL 3

1 INLEIDING 4

1.1 Dit document 4
1.2 Aanleiding 4
1.3 Vraagstelling 4

2 UITVOERBAARHEID 6

2.1 Uitvoerbaarheid 6
2.2 Invoeringsdatum 7
2.3 Overige vragen 7

3 UITVOERINGSKOSTEN 9

3.1 Eenmalige uitvoeringskosten 9
3.2 Structurele uitvoeringskosten 10

BIJLAGE JURIDISCH-TECHNISCHE OVERWEGINGEN 11

Overall eindoordeel

Het wetsvoorstel is uitvoerbaar.

Het wetsvoorstel is handhaafbaar.

De beoogde invoeringsdatum van 1 januari 2013 is haalbaar, met de kanttekening dat, aangezien er eerder geen definitieve wettekst is, UWV de implementatie gaat starten op basis van de wettekst in het onderhavige wetsvoorstel. Indien er gedurende het wetstraject nog majeure wijzigingen mochten optreden, kan dit gevolgen hebben voor de beoogde invoeringsdatum dan wel de noodzakelijke implementatiekosten.

Aanbeveling is de inwerkingstelling op een maandag te laten plaatsvinden in verband met de wekeneis.

De effecten op de cliënten van het UWV zijn dat de cliënten meegenomen worden in de beweging van meer verantwoordelijkheid bij de cliënt.

De effecten op de regeldruk zijn dat deze afneemt doordat polisadministratie en wetgeving beter op elkaar aansluiten.

De maatregelen die zijn opgenomen in deze uitvoeringstoets, alsmede de maatregeling in de Verzamelwet 2012 en lagere regelgeving, leiden tot een totale reductie van de uitvoeringskosten van UWV van € 58,5 miljoen structureel. Het overgrote deel, namelijk € 44,1 miljoen, wordt gerealiseerd door een vereenvoudiging van de uitkeringsvaststelling in combinatie met noodzakelijke automatisering en digitalisering.

1 Inleiding

1.1 Dit document

Dit document beschrijft de resultaten van de uitvoeringstoets voor conceptwetsvoorstel "Wet vereenvoudiging regelingen UWV" in combinatie met de brede business case die leidt tot een besparing van € 44,1 mln in een noodzakelijke combinatie met automatisering en digitalisering. De U-toets is uitgevoerd door het Programma Vereenvoudiging met de directe input vanuit de overige divisies en stafafdelingen.

1.2 Aanleiding

In het kader van de taakstelling voor UWV uit hoofde van het Regeerakkoord is afgesproken dat minimaal 50 mln van deze taakstelling wordt ingevuld door besparingen als gevolg van vereenvoudiging van regelgeving. Inmiddels is een totaalpakket voorstellen gedeeld tussen SZW en UWV, leidend tot een besparing van € 58,5 mln structureel.
Het belangrijkste onderdeel van het pakket is de vereenvoudiging van de uitkeringsvaststelling van WW en ZW, waarbij het zowel de eerste claim als ook het continueren betreft. Om te komen tot een vereenvoudiging van de uitkeringsvaststelling is een samenhangend pakket voorstellen gedaan; deze leiden, in een noodzakelijke combinatie met automatisering en digitalisering, tot een besparing van € 44,1 mln. structureel.

In deze U-toets en het conceptwetsvoorstel zitten de volgende onderdelen:
- wijziging startersregeling WW;
- calamiteitenregeling WW/WTV;
- aanpassing regeling fictieve opzegtermijn WW;
- begrip langdurig werkloos in doelgroep i.h.k.v. WW;
- uitkeringsvaststelling, de onderdelen: bij arbeidsverlies uitgaan van verloonde uren voor GAA i.p.v. gewerkte uren, bij wekeneis uitgaan van kalenderweken, bij jareneis toetsen aan 208 verloonde uren i.p.v. 52 gewerkte dagen en vereenvoudiging dagloon.

Ofschoon het onderdeel "vereenvoudiging dagloon" nog nader wordt uitgewerkt, zijn de volgende uitgangspunten overeengekomen:
- T-1;
- Laatste dienstverband waaruit ziekte of arbeidsverlies is ontstaan;
- Extra periodiek salaris (EPS) meenemen, indien dit is uitbetaald in de referteperiode;
- Vakantietoeslag (VT) standaard berekenen als 8% over het SV-loon.

De concrete uitwerking van de dagloonvaststelling is essentieel voor het realiseren van de besparing van € 44.1 mln.
Om de totale besparing van € 44.1 mln te realiseren, is het noodzakelijk dat alle bovengenoemde wijzigingen in samenhang worden doorgevoerd. Het bedrag aan beoogde besparingen is derhalve nadrukkelijk onder de voorwaarde dat het totale pakket doorgang vindt. Nadat dit pakket aan wetgeving is doorgevoerd, kan UWV doorpakken met betrekking tot automatisering en digitalisering.

1.3 Vraagstelling

De Minister van SZW heeft in zijn verzoek van 17 oktober om een uitvoeringstoets te doen de volgende vragen gesteld:
1. Is het conceptwetsvoorstel uitvoerbaar en handhaafbaar? Zo ja, onder welke voorwaarden?
2. Is de beoogde datum inwerkingtreding van dit conceptwetsvoorstel -1 januari 2013 – haalbaar?
3. Welke effecten heeft het conceptwetsvoorstel voor de cliënten van UWV?
4. Op welke manier wordt de rechtmatige uitvoering van wet- en regelgeving in het nieuwe systeem van uitkeringsvaststelling geborgd?
5. Welke gevolgen zijn er voor de formatie, uitgesplitst naar implementatie en structurele effecten?
6. Wat zijn de financiële effecten van het conceptwetsvoorstel op de uitvoeringskosten (zowel eenmalig als structureel)? Ik verzoek u deze effecten te onderbouwen aan de hand van een specificatie van kosten.
7. Welke effecten heeft het voorstel op de regeldruk (administratieve lasten)?

8. Wat zijn de gevolgen voor de verantwoordings- en beleidsinformatie?
9. Welke risico's ziet u ten aanzien van de implementatie en control?

Daarnaast verneemt de Minister van SZW graag de reactie van UWV op enkele specifieke vragen:

1. Met betrekking tot de arbeidsverledeneis wordt in onderhavig conceptwetsvoorstel geregeld dat met ingang van 1 januari 2013 een kalenderjaar meetelt indien de werknemer in dat jaar over minimaal 208 uren loon heeft ontvangen. De datum '1 januari 2013' is opgenomen in het betreffende artikellid. Dat betekent dat – mocht het wetsvoorstel op een later moment in werking treden – deze bepaling geldt vanaf 1 januari 2013. Kunt u aangeven of dit uitvoerbaar is?
2. In het conceptwetsvoorstel wordt voorgesteld de inkomstenverrekening beter te richten op personen die voor werkhervatting zijn aangewezen op lager betaalde arbeid. Dit wordt bereikt door de definitie van 'langdurig werkloze' aan te scherpen. Invoering van dit wetsvoorstel is voorzien met ingang van 1 januari 2013. Dit betekent dat een WW-gerechtigde die vanaf 1 januari 2013 langer dan een jaar werkloos is, onder de nieuwe definitie van 'langdurig werkloos' valt. Kunt u aangeven of de onmiddellijke werking van deze bepaling uitvoerbaar is?

Tenslotte heeft de Minister, gezien het intensieve ambtelijke overleg dat aan dit conceptwetsvoorstel vooraf is gegaan, het verzoek gedaan om de uitkomsten van deze uitvoeringstoets uiterlijk op 22 november te ontvangen.

2 Uitvoerbaarheid

In dit hoofdstuk wordt aangegeven of de gewijzigde wet- en regelgeving uitvoerbaar is en wat de invoeringsdatum zou kunnen zijn.

2.1 Uitvoerbaarheid

Het wetsvoorstel is ten aanzien van de voorgestelde wetswijzigingen uitvoerbaar voor UWV en levert een positieve bijdrage aan het behalen van de business case vereenvoudiging.

Het uiteindelijke doel van de vereenvoudigingen op het terrein van de uitkeringsvaststelling is dat het proces van het vaststellen van een uitkering volledig geautomatiseerd kan verlopen. Daarmee wordt het volgende bedoeld:

- de uitkering wordt door middel van een e-aanvraag aangevraagd;
- bij de e-aanvraag wordt deze "vooringevuld" op basis van alle bij UWV bekende gegevens, het gaat dan om:
  - NAW-gegevens;
  - loongegevens;
  - urengegevens;
  - arbeidsverleden;
- op basis van deze gegevens wordt vervolgens de aanvraag geautomatiseerd afgehandeld door UWV en wordt het recht op en de hoogte en duur van de uitkering geautomatiseerd vastgesteld.

Dit beoogde proces van uitkeringsvaststelling gaat uit van de volgende uitgangspunten:

a. de uitkering wordt zo veel mogelijk vastgesteld op basis van de aanwezige gegevens in de polisadministratie;
b. de werknemer krijgt inzicht in de gegevens die in de polisadministratie worden opgenomen en heeft de plicht om deze gegevens op juistheid te controleren en eventueel te corrigeren of aan te vullen;
c. gegevens die nog door de klant moeten worden aangeleverd worden op plausibiliteit gecontroleerd en steekproefsgewijs geverifieerd, op basis van risicoprofielen.

Voor een aanvraag van een WW-uitkering ziet het proces er dan als volgt uit:

- bij een verlies aan arbeidsuren doet een klant een WW-aanvraag door middel van een e-aanvraag;
- met behulp van Digid en BSN-nummer krijgt de klant de bekende NAW-gegevens vooringevuld te zien; indien deze niet correct zijn, kan de klant deze corrigeren;
- vervolgens krijgt de klant het aantal verloonde uren per aangiftetijdvak te zien; dit kan zijn per maand dan wel per vier weken; dit aantal verloonde uren wordt direct uit de polisadministratie gehaald;
- op basis van het aantal verloonde uren wordt de klant gevraagd of hij/zij in de laatste 36 weken in 26 weken heeft gewerkt (dus voor beoordeling van de wekeneis); het verloop van het aantal verloonde uren is daarbij behulpzaam en geeft meteen een eerste controle op de juistheid van het aantal gewerkte weken;
- vervolgens wordt op basis van het aantal verloonde uren uit de polis een eerste omrekening van het gemiddeld aantal arbeidsuren (GAA) gegeven; deze eerste omrekening (die nodig is omdat het aantal verloonde uren uit de polis niet per week maar per 4 weken of maand bekend is) betreft de tijdvakken waarvoor verloonde uren aanwezig zijn in de polisadministratie; de klant wordt gevraagd deze omrekening te verifiëren en eventueel aan te vullen of te corrigeren;
- op basis van de gegevens uit de polisadministratie en de door de klant aangegeven aanvullingen wordt op basis van het verlies van arbeidsuren geautomatiseerd bepaald of er recht op WW bestaat;
- vervolgens wordt op basis van de aanwezige gegevens over arbeidsverleden bepaald hoelang er recht op WW bestaat; de klant wordt gevraagd de gegevens over arbeidsverleden te verifiëren en eventueel aan te vullen;
- uiteindelijk wordt geautomatiseerd het dagloon bepaald op basis van de in de polisadministratie aanwezige gegevens; ook deze worden door de klant geverifieerd en eventueel gecorrigeerd.

De kern van bovenstaand proces is de uitkering al zoveel mogelijk tijdens de e-aanvraag kan worden vastgesteld op basis van:
a. in de polisadministratie aanwezig gegevens en eventuele andere databases van UWV;
b. voor de klant eenvoudig en ter plekke aan te leveren additionele gegevens.

Dit proces betekent dus dat de klant geen bewijsstukken van gegevens meer hoeft na te sturen. Dit voorkomt dat een aanvraag deels wordt afgehandeld, vervolgens moet worden weggelegd en daarna weer opnieuw ter hand moet worden genomen op het moment dat aanvullende gegevens (bijvoorbeeld loonstroken) verstrekt worden.
Een soortgelijk proces is denkbaar voor de ZW; daarbij wordt aangetekend dat voor de ZW – in tegenstelling tot de WW - de e-aanvraag op dit moment nog niet gebruikelijk is en dus moet worden ontwikkeld. Voor de ZW zal bij directe uitkeringen een volledige e-aanvraag niet mogelijk zijn, omdat de arbeidsongeschiktheid nog door UWV moet worden bepaald.
Dit leidt tot een hogere geautomatiseerde ondersteuning en minder handmatige werkzaamheden in de verdere beoordeling van de aanvragen bij UWV.

Vanzelfsprekend blijven voor de uitkeringsvaststelling de eisen met betrekking tot de rechtmatigheid onverkort overeind. De verwachting is dat de rechtmatigheid minstens even goed blijft als thans het geval is, omdat een betere borging van de uitkeringsvaststelling mogelijk is. Immers, doordat meer beschikbare gegevens aan de cliënt kunnen worden getoond, hoeven er minder gegevens te worden uitgevraagd. Dit maakt het mogelijk om de controles op plausibiliteit en de extra uitvraag van gegevens, die thans gedaan worden bij het ontbreken van of die bij twijfel worden verricht, in het toekomstige proces nog gerichter in te zetten.

2.2 Invoeringsdatum

De beoogde datum inwerkingstelling van dit conceptwetsvoorstel – 1 januari 2013 – is haalbaar. Daarbij dient echter wel te worden opgemerkt dat er voor diezelfde datum al veel andere nieuwe wet- en regelgeving is voorzien. Dit heeft tot gevolg dat er op hetzelfde moment veel wijzigingen doorgevoerd dienen te worden.
Mede gezien de beperkte mogelijkheden in verandercapaciteit dient er derhalve aan UWV zijde zeer strikt te worden omgegaan met planningen, status van wetsteksten etc.

Ten aanzien van de ingangsdatum voor de calamiteitenregelingen stelt UWV een ingangsdatum van 01-07-2013 voor.

Vooralsnog is het mogelijk om deze wetswijziging in te voeren per 01-01-2013 onder de voorwaarde dat de (bijna) definitieve wettekst beschikbaar is voor het UWV per 01-03-2012. UWV zal vanaf 01-01-2012 al starten met de voorbereidingen op basis van de op dat moment beschikbare versies. Vanaf 01-03-2012 zal er gestart worden met het verwerken van de aanpassingen. Eventuele wijzigingen van wetsteksten na deze datum kunnen van grote impact zijn op planningen, waardoor de invoeringsdatum in het gedrang kan komen, de mate van automatisering kan worden beïnvloed en dus kunnen leiden tot extra kosten en extra inspanningen.

2.3 Overige vragen

Effecten conceptwetsvoorstel
De cliënten van UWV worden verder meegenomen in de beweging van verantwoordelijkheid naar de cliënt en e-klantprocessen door de cliënt bij de e-intake de gegevens uit Polis te tonen, waarna de cliënt die kan fiatteren en/of aanvullen met de ontbrekende gegevens of correcties aangeven op de gegevens.

Gevolgen voor formatie
Als gevolg van de vereenvoudiging van wet- en regelgeving, in een noodzakelijke combinatie met automatisering en digitalisering, is een reductie van het aantal fte mogelijk. De gepresenteerde besparingen zijn de resultante van deze reductie. De exacte omvang van de reductie zal nader worden bezien bij het bepalen van de totale investeringskosten voor de automatisering. Op dit moment wordt de reductie geraamd op ca. 700 fte in de structurele situatie.

Administratieve lastendruk
De regeldruk neemt af doordat de polisadministratie en de wetgeving beter op elkaar zullen aansluiten. Het helpt daarbij als definities en begrippen zo worden gekozen dat ze zoveel mogelijk aansluiten bij de polisadministratie.

Gevolgen voor verantwoordings- en beleidsinformatie
De voorstellen brengen geen wijziging aan in de reeds bestaande verantwoordings- en beleidsinformatie.

Risico's implementatie en control
Een risico voor de implementatie per 01-01-2013 is dat op hetzelfde moment er al andere wijzigingen als gevolg van nieuwe wet-en regelgeving geïmplementeerd moet worden. Hierdoor komt er druk op planningen en capaciteit, terwijl de status van de wijzigingen nog niet definitief is. Indien er aanvullende beleidswijzigingen op het terrein van UWV worden voorgesteld, ontstaat het risico dat releaseplanningen op hetzelfde moment te vol kunnen raken en er dus keuzes gemaakt dienen te worden.
Dat daarnaast de wet-en regelgeving nog niet een definitieve status heeft op het moment dat de implementatie moet beginnen, geeft daarbij een verhogend risico indien er wijzigingen in de voorstellen worden aangebracht. Dit kan leiden tot herplanningen, herijking van kosten en in het uiterste geval tot uitstel van de beoogde invoeringsdatum.

Bovenstaande factoren maken het noodzakelijk om centraal regie te voeren over de grenzen van de divisies. Daartoe heeft UWV ervoor gekozen om ten behoeve van de implementatie van dit wetsvoorstel een regievoerder als toezichthouder boven de tijdelijke projectorganisatie te zetten. De divisieoverstijgende en strategische sturing van het programma is namens de RvB belegd bij de divisiedirecteur Uitkeren.

Nieuwe regels arbeidsverledeneis
De huidige registratie van arbeidsverleden gebeurt per kalenderjaar en op basis van één wijze van vastlegging, nl. sv-dagen. Invoering met terugwerkende kracht is mogelijk.
Op voorhand dient deze mogelijkheid echter wel te worden meegenomen bij het doorvoeren van de aanpassingen.

Onmiddellijke werking "langdurig werkloze"

Onmiddellijke werking van de aanpassing van de definitie 'langdurig werkloze' is uitvoerbaar.

3 Uitvoeringskosten

Dit hoofdstuk beschrijft de financiële impact van de gewijzigde wet- en regelgeving. Aandacht wordt besteed aan de verwachte uitvoeringskosten (eenmalig en structureel).

3.1 Eenmalige uitvoeringskosten

Deze wetswijziging heeft als gevolg dat er kosten gemaakt dienen te worden voor systeemimplementatie, en systeem-, proces-, handboek- en instructiewijzigingen. Ook dienen communicatiemiddelen te worden aangepast. Onderstaand is het kostenoverzicht van de incidentele kosten opgenomen.

Incidentele uitvoeringskosten	*miljoen	2011	2012	2013	2014	totaal
Voorstellen vereenvoudiging W&R		0,3	1,5	-	-	1,8
Automatisering Uitkeringsvaststelling met W&R						
Automatisering intake en beoordeling aanvraag		1,3	3,1	3,5	2,1	10,0
Automatisering continueren en muteren		1,0	1,9	1,3	0,5	4,7
Procesoptimalisatie & Klantcommunicatie		-	4,3	3,3	1,9	9,4
Robuustheid & convergentie betaalstraten		0,3	5,6	2,5	-	8,3
Investering licenties Suite		-	10,0	-	-	10,0
Aanpassing Polis en koppelvlakken		-	1,8	0,5	-	2,4
Programma Vereenvoudiging			0,7	0,7	0,7	2,0
		2,9	28,8	11,8	5,1	48,6

3.1.1 Voorstellen vereenvoudiging wet- & regelgeving

De incidentele kosten onder 'voorstellen vereenvoudiging' hebben betrekking op de volgende onderdelen die in het conceptwetsvoorstel zitten of via lagere regelgeving worden geregeld:

- wijziging startersregeling WW;
- calamiteitenregeling WW/WTV;
- aanpassing regeling fictieve opzegtermijn WW;
- begrip langdurig werkloos in doelgroep i.h.k.v. WW;

3.1.2 Automatisering uitkeringsvaststelling met wet- en regelgeving.

Het belangrijkste onderdeel van het pakket is de vereenvoudiging van de uitkeringsvaststelling van WW en ZW, in combinatie met de noodzakelijke automatisering / digitalisering. De bijbehorende voorstellen leiden tot een besparing van € 44,1 mln structureel.
De hiermee samenhangende implementatiekosten zijn als volgt:

Automatisering intake en beoordeling aanvraag
Dit betreft primair de kosten van doorontwikkeling van de elektronische aanvraag WW en de geautomatiseerde afhandeling van WAZO aanvragen en ziekte ten gevolgen van zwangerschap.

Automatisering continueren en muteren
Hiermee vindt verdere automatisering plaats van verwerking en beoordeling van inkomsten- en mutatieformulieren WW. Daarnaast wordt ook het verrekenen van verdiensten binnen de WIA verder geautomatiseerd.

Procesoptimalisatie en Klantcommunicatie
Onderdeel van de procesoptimalisatie betreft de noodzakelijke vervanging van een workflowsysteem ter ondersteuning van de uitvoering WW. Daarnaast heeft de implementatie invloed op de inhoud van de communicatiemiddelen, die zal moeten worden aangepast.

Robuustheid en convergentie betaalstraten
De realisatie en implementatie van één betaalstraat (nu nog vier) vormt de basis voor de maximaal geautomatiseerde ondersteuning van de uitvoering van Debiteuren-/Crediteuren en Loonadministratie.

Investering licenties Suite
De investering in suite licenties is noodzakelijk om de automatisering in de beoordeling van aanvragen en het automatisch continueren en muteren mogelijk te maken.

Aanpassing Polis en koppelvlakken
In de polisadministratie zijn aanpassingen noodzakelijk als gevolg van toepassing van verloonde uren conform de vereenvoudigingsvoorstellen.

Programmakosten
Voor implementatie wordt een tijdelijke programmaorganisatie ingericht. Het programma-management stuurt de onderliggende projecten aan bij de implementatie van het gewenste programmaresultaat en bewaakt de voortgang, de kwaliteit en het budget.

3.2 Structurele uitvoeringskosten

De totale besparing uit hoofde van vereenvoudiging bedraagt € 58,5 miljoen structureel. Het overgrote deel, namelijk € 44 miljoen, wordt gerealiseerd door een vereenvoudiging van de uitkeringsvaststelling in combinatie met noodzakelijke automatisering en digitalisering.

Bijlage Juridisch-technische overwegingen

I Algemene opmerkingen

Hieronder volgen de wetstechnische opmerkingen in volgorde van het besluit. Om de leesbaarheid te vergroten, zijn de opmerkingen vanuit de verschillende aandachtsgebieden (samengevoegd) ondergebracht bij het artikel waar de opmerking betrekking op heeft.

Alvorens in te gaan op de wetstechnische opmerkingen heeft UWV enkele opmerkingen van meer algemene aard.
In de eerste plaats betreft dit het gebruik van SV-dagen bij internationale gegevensuitwisseling. SV-dagen worden thans gebruikt bij gegevensuitwisseling met andere landen. Ten aanzien van deze gegevensuitwisseling zal dus moeten worden bezien op welke wijze dit in de toekomst geborgd kan worden.

In de tweede plaats is in de memorie van toelichting een passage opgenomen over de aanpassing dagloonregels. Over de concrete uitwerking van de dagloonregels vindt nog intensief overleg plaats tussen SZW en UWV. De in de memorie van toelichting gepresenteerde passage kan daarom niet anders dan algemeen geformuleerd zijn. Om deze reden wordt in deze juridische bijlage niet nader ingegaan op dit onderdeel van het wetsvoorstel. Wel willen we opmerken dat de Wazo niet is meegenomen in het onderhavige wetsvoorstel voor wat betreft de wijzigingen ten aanzien van de dagloonvaststelling.

In de derde plaats wil UWV enkele opmerkingen plaatsen over de voorgestelde startersregeling voor zelfstandigen. UWV ziet de voorgestelde regeling als een forse vereenvoudiging. Daarbij geldt één kantekening, nl de WW-gerechtigde die al recht heeft op een uitkering uit hoofde van de Toeslagenwet vóór de start als zelfstandige. Voor deze groep geldt dat er alsnog toetsing en verrekening van de inkomsten (met de TW) moet blijven plaatsvinden. De verwachting is dat dit een beperkte groep betreft en dat de vereenvoudiging derhalve substantieel zal zijn.
Het wetsvoorstel en toelichting gaan niet in op de situatie DWBZ en startersregeling . Indien net zoals in de huidige situatie besloten kan worden om over de ziekteperiode de korting met 29% niet toe te passen kan dat in bepaalde gevallen leiden tot een hoger inkomen (70% uitkering + inkomsten uit zelfstandige arbeid), waarop achteraf geen correctie meer plaatsvindt. Dit lijkt niet wenselijk.
UWV wil er volledigheidshalve op attenderen dat de zelfstandige na de periode van 26 weken weer gehouden is alle noodzakelijke informatie door te geven aan UWV. In de artikelsgewijze toelichting op de voorgestelde startersregeling tenslotte wordt steeds gesproken van "tijdelijke" werkzaamheden. Het verdient aanbeveling om overal het woord "tijdelijk" te schrappen.

II Wetstechnisch commentaar op conceptwetsvoorstel vereenvoudiging regelingen UWV

Artikel I Werkloosheidswet

Onderdeel A

<u>Artikel 16 WW</u>

1. De wijziging van artikel 16 betekent dat onder arbeidsuren worden verstaan: uren waarover loon is ontvangen. Naar onze mening betekent dit dat de wijziging ook consequenties heeft voor het moment waarop het arbeidsurenverlies intreedt. Als een arbeidsuur een uur is waarover loon wordt ontvangen, dan is van arbeidsurenverlies sprake als niet langer loon wordt ontvangen. Aangenomen dat deze conclusie juist is zal de voorgestelde regeling in sommige situaties leiden tot een andere GAA-periode dan thans het geval is. Bijvoorbeeld bij non-activiteit met behoud van loon voorafgaand aan het einde van de dienstbetrekking. Peilmoment voor de GAA-periode is namelijk het moment waarop sprake is van arbeidsurenverlies. In de huidige situatie is dat het moment waarop feitelijk niet meer wordt gewerkt (als gevolg van uitspraken van de CRvB). In de nieuwe situatie is geen sprake van urenverlies zolang betrokkene loon ontvangt.
Uitgaande van de hierboven weergegeven uitleg betekent een en ander ook dat in geval van het niet betalen van loon wegens betalingsonmacht het moment waarop het arbeidsurenverlies wordt

geacht te zijn ingetreden, eerder komt te liggen dan thans het geval is. Namelijk op het moment met ingang waarvan geen loon meer is ontvangen, in plaats van het moment waarop niet meer wordt gewerkt (datum non-actiefstelling). De vraag is of deze uitwerking gewenst is.

2. De Regeling gelijkstelling niet gewerkte uren met gewerkte uren zal moeten worden gewijzigd. Omdat op dit moment niet duidelijk is voor welke situaties nog een gelijkstelling zal worden geregeld, blijft dit aspect in het kader van deze U-toets verder onbesproken.
Voorts is aanpassing nodig van (artikel 5 van en de toelichting op) het Besluit nadere regeling verlies van arbeidsuren.

3. Met het vervallen van de laatste zin van artikel 16, derde lid WW wordt bereikt dat niet langer toepassing wordt gegeven aan de bekorting van de opzegtermijn met één maand bij ontbinding van het dienstverband via de kantonrechter (artikel 672 lid 4 van Boek 7 BW). Niet duidelijk is welk moment bepalend is voor de toepassing van het nieuwe regime. Uitgaande van het feit dat beoogd wordt dat er onmiddellijke werking aan deze wijziging wordt gegeven, stelt UWV voor
dat de datum waartegen de dienstbetrekking door de kantonrechter wordt ontbonden hiervoor bepalend is.

Voorbeeld:

Dbt wordt ontbonden per 01-12-12:
Er geldt een OT van 2 maanden. O.g.v. 672 BW een bekorting van de OT met 1 maand.
1e WW dag = **01-01-2013.**

Dbt wordt ontbonden per 01-01-13:
Er geldt een OT van 2 maanden. O.g.v.672 BW een bekorting van de OT met 1 maand.
Echter vanwege het vervallen van de laatste zin van artikel 16, derde lid WW wordt niet langer toepassing gegeven aan de bekorting volgens 672 BW: 1e WW dag = **01-03-2013.**

Onderdeel B

Artikel 17 WW

Betreft aanpassing van artikel 17 waarmee enerzijds de referteperiode wijzigt van 36 weken in 36 kalenderweken en anderzijds niet langer het verrichten van arbeid als werknemer relevant is, maar het ontvangen van loon in ten minste 26 weken.

Opmerkingen:
1. Aangenomen wordt dat ook voor het vaststellen van het aantal van 26 weken waarin loon is ontvangen eveneens uitgegaan moet worden van kalenderweken. Om discussie te vermijden misschien wenselijk dit ook zo te benoemen in artikel 17.

2. In overleg met SZW is vastgesteld dat aan de wijziging van artikel 17 WW onmiddellijke werking gegeven dient te worden. Dat betekent dat de wijzigingen van toepassing zijn op gevallen met een eerste WW dag op of na 1 januari 2013.

Onderdeel C

Artikel 17a WW

In het verlengde van de wijziging van artikel 17 wordt ook in artikel 17a "verrichte arbeid" vervangen door "uren waarover in een week loon is ontvangen" en "arbeid is verricht" door "loon is ontvangen".
In een nieuw lid 5 wordt expliciet geregeld dat weken waarin wegens ziekte niet is gewerkt of niet is gewerkt maar recht bestaat op een Wazo-uitkering, niet in aanmerking worden genomen voor het aantal van 26 weken.

Opmerkingen:

1. Ook hier kan worden opgemerkt dat het duidelijker zou zijn als in het eerste lid gesproken wordt van "kalenderweken" in plaats van "weken". Hetzelfde geldt voor de leden 2, 3 en 4 en het voorgestelde (nieuwe) lid 5.

2. Aan artikel 17a WW wordt een nieuw (vijfde) lid toegevoegd dat expliciet regelt dat weken waarin de werknemer niet heeft gewerkt wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid en weken waarin de werknemer niet heeft gewerkt maar wel recht had op een uitkering van de Wet arbeid en zorg niet in aanmerking worden genomen.
Aangenomen wordt dat de uitsluiting van de in het nieuwe vijfde lid genoemde weken voor de 26 weken verband houdt met het feit dat deze weken anders zowel zouden leiden tot verschuiven (artikel 17a WW) van de 36 kalenderwekenperiode als tot telling als week waarin loon is ontvangen voor de 26 weken (artikel 17 WW). Immers loon of ZW-uitkering bij ziekte vallen onder het onder het loonbegrip, net als de Wazo-uitkering, waardoor dergelijke weken geteld zouden moeten worden. WW-, WAO- en WIA-uitkering vallen echter ook onder het loonbegrip. Dergelijke weken tellen in beginsel dus ook mee voor de 26 weken. Is de conclusie juist dat deze situaties niet afzonderlijk hoeven te worden uitgesloten omdat weken waarin deze uitkering is ontvangen niet meetellen op grond van het bepaalde in het tweede lid van artikel 17a? Of is uitsluiting van dergelijke uitkeringen wel alsnog noodzakelijk?

Een mogelijke oplossing zou kunnen zijn de toevoeging van een tweede lid aan art. 17 dat luidt:

> 2. Onder loon als bedoeld in het eerste lid wordt in afwijking van het bepaalde in artikel 14 niet verstaan een uitkering ingevolge de WW, de Wet WIA en de WAO.

3. Naast de constatering dat sv-uitkeringen onder het loonbegrip vragen wij ons af of door de aansluiting op het loonbegrip van de Wfsv niet ook werkzaamheden onder de werking van artikel 17 worden gebracht (lees als te tellen weken worden beschouwd) die onder de oude regeling niet als gewerkte weken zouden kunnen worden beschouwd (bijv.werkzaamheden als hulp in de huishouding op minder dan 4 dagen per week).

4. Nagegaan moet nog worden of er ook een regeling wordt getroffen (in de Regeling gelijkstelling) voor situaties waarin wel is gewerkt, geen loon is betaald maar daar wel aanspraak op bestaat.

5. De Regeling gelijkstelling niet gewerkte weken met gewerkte weken zal moeten worden gewijzigd. Omdat op dit moment niet duidelijk is voor welke situaties nog een gelijkstelling zal worden geregeld, blijft dit aspect in het kader van deze U-toets verder onbesproken.

Onderdeel D

Artikel 18 WW

Betreft een wijziging van artikel 18 WW (calamiteitenregeling) waarin wordt geregeld dat de werknemer recht heeft op een uitkering als de werkgever gebruik maakt van de vrijstelling op grond van artikel 8, tweede lid van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (BBA 1945).
Deze vrijstelling houdt in het stellen van de werktijd op minder uren dan voor of door die werknemer is overeengekomen (zie ook Artikel V, Onderdeel A). Deze vrijstelling kan worden verleend in geval van buitengewone omstandigheden die tot gevolg hebben dat de arbeid tijdelijk geheel of gedeeltelijk niet kan worden verricht.

Opmerkingen:

1. Artikel 18, derde lid WW wordt gewijzigd in die zin de betaling van de uitkering, bedoeld in het eerste lid, door tussenkomst van de werkgever (bedoeld in het eerste lid) geschiedt. Het is UWV niet duidelijk waarom deze bepaling in de formele wet wordt opgenomen.
Betaling van de uitkering is nu een bevoegdheid van UWV (UR-WW). Deze bevoegdheid stelt UWV in de gelegenheid om in bijzondere situaties snel (wetswijziging vergt meer tijd) regels te stellen. De voorgestelde wijziging betekent dat UWV hiertoe niet langer de mogelijkheid heeft.

2. Artikel 18, vierde lid WW wordt gewijzigd in die zin dat artikel 25 van overeenkomstige toepassing wordt verklaard op de te werkgever, bedoeld in het eerste lid.
UWV acht deze bepaling hier niet op zijn plaats en stelt voor deze bepaling op te nemen in artikel 25 WW. Artikel 25 WW komt dan te luiden:

1. De werknemer is verplicht aan het UWV op zijn verzoek of onverwijld uit eigen beweging alle feiten en omstandigheden mede te delen, waarvan hem redelijkerwijs duidelijk moet zijn dat zij van invloed kunnen zijn op het recht op uitkering, het geldend maken van het recht op uitkering,

de hoogte of de duur van de uitkering, of op het bedrag van de uitkering dat aan de werknemer wordt betaald. Deze verplichting geldt niet, voor zover een recht op uitkering niet geldend kan worden gemaakt als gevolg van een blijvend gehele weigering. Deze verplichting geldt evenmin indien die feiten en omstandigheden door het UWV kunnen worden vastgesteld op grond van bij wettelijk voorschrift als authentiek aangemerkte gegevens of kunnen worden verkregen uit bij ministeriële regeling aan te wijzen administraties. Bij ministeriële regeling wordt bepaald voor welke gegevens de tweede zin van toepassing is.

2. Het eerste lid is van overeenkomstige toepassing op de werkgever bedoeld in artikel 18, eerste lid, indien de betaling van de uitkering, bedoeld in artikel 18, eerste lid, geschiedt door zijn tussenkomst.

3. De voorgestelde wijzigingen met betrekking tot artikel 18 WW gaan in per 1 januari 2013. Deze datum ligt midden in winterseizoen (een claim onwerkbaar weer wordt vastgesteld aan de hand van vorstdagen in de periode van 1 november tot 1 maart). Tot 1 januari 2013 gelden daarom nog de huidige (cao)bepalingen. In overleg met SZW is vastgesteld dat het wenselijk is deze wijziging per 1 juli 2013 in werking te laten treden.

4. Uit de memorie van toelichting is op te maken dat bij geconstateerde fraude van de werkgever de bevoegdheid tot werktijdverkorting vervalt en de werkgever voor de eerstkomende vijf jaar wordt uitgesloten van de regeling. Omdat de werkgever gedurende deze uitsluiting niet aan de voorwaarden voor WW-uitkering op grond van het voorgestelde artikel 18 WW voldoet, is er hier in feite sprake van een sanctie. Met betrekking tot sancties heeft de CRvB in de uitspraak RSV 1997/47 aangegeven dat een sanctie alleen kan worden opgelegd als daarvoor een 'expliciete en onweerlegbare wettelijke basis' is (zie in dit verband ook de uitspraak van de Rechtbank Dordrecht in RSV 1998/260). Wij hebben begrepen dat deze sanctie geregeld zal worden in de Ministeriële regels ex het nieuwe art. 8, tweede lid, BBA. Wij vragen ons echter af of dit voor zo'n zware sanctie als in het vooruitzicht gesteld een voldoende wettelijke basis is als bedoeld. Dit komt onvoldoende tot uiting in het huidige voorstel waarin alleen de mogelijkheid tot het stellen van beperkingen en voorschriften genoemd wordt. Wij zijn van mening dat UWV op dit punt een juridisch risico loopt. Wij stellen voor dat de (mogelijkheid tot) de sanctie expliciet geregeld wordt in art. 8 BBA.
Verder wordt in de memorie van toelichting aangegeven dat de frauderende werkgever alle verleende WW-uitkeringen zal moeten terugbetalen. Wij begrijpen dit aldus dat de werkgever meer aan WW-uitkering moet terugbetalen dan hetgeen hij te veel ontvangen heeft als gevolg van de fraude. Hierbij hebben wij ook een vraag. Wat is de wettelijke basis voor terugvordering van dat meerdere? Deze terugvordering kan niet gebaseerd worden op het niet voldoen aan de voorwaarde dat vrijstelling is verleend. Het gaat hier immers juist om gevallen, waarin een vrijstelling is verleend maar de werkgever in de loop van de periode waarover hij vrijstelling heeft, onjuiste inlichtingen verstrekt. Wij missen dan ook een wettelijke basis voor de terugvordering van het meerdere. Gelet hierop is de terugvordering van het meerdere ons inziens juridisch niet onderbouwd.

Onderdeel E

Artikel 20 WW

Betreft aanpassing van artikel 20 waarbij voor de beëindiging van het recht, analoog aan de wijzigingen van artikel 16, niet langer wordt uitgegaan van gewerkte uren maar van uren waarover loon wordt ontvangen. De betreffende leden waar sprake is van gewerkte uren zijn aangepast. In relatie tot dit artikel wordt in artikel 20a tevens geregeld dat voor de toepassing van artikel 20 loon moet worden toegerekend aan de perioden waarin de arbeid is verricht.

Opmerkingen:

1. Bij punt 2 (m.b.t. het vierde lid) wordt gesproken over "loon ontvangen als werknemer", terwijl bij de overige wijzigingen van dit artikel de toevoeging "als werknemer" achterwege blijft. Onduidelijk is waarom dit onderscheid wordt gemaakt.
Door de definitie van het begrip loon in artikel 14 WW zou ook het ontvangen van een sv-uitkering moeten leiden tot een eindiging van het recht. Daar waar dit niet de bedoeling zal dit moeten worden uitgesloten in het Besluit nadere regeling eindiging.

2. Het Besluit nadere regeling eindiging zal moeten worden aangepast. Omdat op dit moment niet duidelijk is voor welke situaties nog uren worden gelijkgesteld dan wel buiten beschouwing moeten

worden gelaten bij de eindiging van het recht, blijft dit aspect in het kader van deze U-toets verder onbesproken.

3. In overleg met SZW is vastgesteld dat aan de wijziging van artikel 20 WW onmiddellijke werking gegeven dient te worden. Dat betekent dat de wijzigingen van toepassing zijn op gevallen met een eerste WW dag op of na 1 januari 2013.

4. Er wordt een nieuw dertiende lid aan artikel 20 toegevoegd waarin is geregeld dat de eis van 13 weken aaneengesloten onafgebroken werkloos, niet geldt als de werknemer (nadat hij daar eerder mee was gestopt) opnieuw werkzaamheden als werknemer gaat verrichten tijdens een recht op uitkering waarop inkomstenverrekening van toepassing is. De vraag rijst of de toevoeging van dit artikel wel noodzakelijk is. Immers het eerste lid onder b (urenkorting) voor het bestaande recht is niet van toepassing zodra betrokkene aan de voorwaarden van het zesde lid onder b voldoet. Aan die voorwaarden voldoet hij ook als hij bijvoorbeeld nieuw werk aanvaardt binnen twee weken nadat hij zijn werkzaamheden waarvan de inkomsten werden verrekend, had beëindigd. Hij is op dat moment van aanvaarding van die nieuwe werkzaamheden, na 52 weken recht op uitkering, ook (al eens) 13 weken aaneengesloten werkloos geweest.

5. Specifieke vragen uit de brief van SZW.
De vraagstelling onder 2 in de brief van SZW of de onmiddellijke werking van deze bepaling uitvoerbaar is, vatten wij op als: Is de wijziging zoals die nu voorligt voldoende of moet er nog overgangsrecht worden geformuleerd.

We gaan er van uit dat met onmiddellijke werking wordt bedoeld dat:
- degene die op 31-12-2012 het werk hervat voor inkomstenverrekening in aanmerking komt als hij het hele jaar 2012 uitkering heeft genoten en in week 52 volledig werkloos is geweest en
- degene die op 1-1-2013 het werk hervat pas voor inkomstenverrekening in aanmerking komt als hij het hele jaar 2012 uitkering heeft ontvangen en in de weken 40 tot en met 52 volledig werkloos is geweest.

Met andere woorden: Het tijdstip van werkhervatting is bepalend voor welk regime van toepassing is. Als het de bedoeling is dat dit ook geldt voor klanten waarvan pas in de eerste weken van 2013 duidelijk wordt dat zij nog in 2012 het werk hebben hervat, dan is er o.i. geen overgangsrecht nodig.

Onderdeel I, J en O

Artikel 35aa, 35ab WW en Artikel ###

Deze drie wijzigingen betreffen het vervallen van inkomstenverrekening voor startende zelfstandigen per 1 januari 2013. Deze wordt per die datum vervangen door een vaste korting op de WW uitkering van 29% en de oude bepalingen blijven nog 5 jaren van kracht voor de oude gevallen.

Opmerkingen:

1. Uit de tekst onder O (Artikel ###) rijst de vraag welk moment bepalend is voor het van toepassing zijn van inkomstenverrekening of forfaitaire aftrek. Is dat het moment van toestemming door UWV of het moment van starten als zelfstandige?
Volgens UWV zou het moment van starten als zelfstandige moeten bepalen welk regime van toepassing is. Dus ook voor degene die eind december 2012 toestemming heeft gekregen en in januari 2013 start zou de forfaitaire regeling moeten gelden.
Voordeel is dat er binnen het jaar 2013 niet twee regimes naast elkaar bestaan. Bovendien is het uit het oogpunt van instructie en voorlichting beter uit te leggen. Twee ZZP'ers die elkaar kennen en op dezelfde datum starten maar waarvan de eerste al toestemming heeft gehad in 2012 zullen mogelijk bezwaar maken.

2. In de voorgestelde tekst van art. 35aa wordt al rekening gehouden met een wijziging van art. 35aa die reeds wet is maar nog niet is in werking getreden. Het betreft art. I, onderdeel D, van de Wet harmonisatie en vereenvoudiging socialezekerheidswetgeving (Stb. 2010/867). Als het risico bestaat dat genoemd art. I, onderdeel D bij de inwerkingtreding van het onderhavige voorstel nog niet in werking is getreden is het raadzaam om hiervoor een voorziening in de wet te scheppen.

Onderdeel K

Artikel 36, eerste lid WW
Voorgesteld wordt artikel 36, eerste lid te wijzigen in die zin dat aan het eerste lid een zin wordt toegevoegd, luidende:
De uitkering die met toepassing van artikel 18 is verleend en onverschuldigd is betaald, kan van de werkgever of de werknemer worden teruggevorderd. Indien de uitkering van de werkgever wordt teruggevorderd, kan deze het teruggevorderde bedrag niet verhalen op de werknemer.

1.Per 29 december 2005 is de terugvorderingsbepaling van onder meer de WW in die zin gewijzigd dat daarin niet meer vermeld werd van wie te veel of ten onrechte betaalde uitkering werd teruggevorderd. Zie Aanpassings- en verzamelwet Wet WIA (Stb. 2005, 710). Deze wijziging had de strekking om ook terugvordering mogelijk te maken bij anderen dan de werknemer. Gelet op deze wijziging vordert UWV de aan de werkgever ten onrechte betaalde uitkering sindsdien in beginsel ook van de werkgever terug. In dit licht bezien is het ons onduidelijk waarom in het onderhavige concept de terugvordering bij de werkgever apart geregeld is.

2. In de tweede zin van de zin staat dat de werkgever de teruggevorderde uitkering niet kan verhalen op de werknemer. Hierop zouden wij graag een nadere toelichting krijgen in het licht van het volgende. De werkgever die het loon volledig doorbetaald heeft aan de werknemer in afwachting van de WW-uitkering en die vervolgens de uitkering moet terugbetalen zal vervolgens constateren dat hij te veel loon aan de werknemer heeft betaald. Als deze werkgever dit te veel betaalde loon terugvordert doet hij dit op basis van het BW. Het komt ons voor dat de voorgestelde onmogelijkheid om de terugbetaalde uitkering te verhalen op de werknemer in dit licht bezien nadere toelichting behoeft.

Onderdeel L

Betreft wijziging van artikel 42 waardoor zowel voor de 4 uit 5 eis als voor het vaststellen van het totale arbeidsverleden ten behoeve van de uitkeringsduur niet langer wordt uitgegaan van jaren waarin 52 dagen loon is ontvangen, maar van 208 uren waarover loon is ontvangen. Deze wijziging geldt voor kalenderjaren vanaf 1-1-2013.

Opmerkingen:

1. De vraag is of met de wijziging van artikel 42, tweede lid, onderdeel a voldoende duidelijk wordt gemaakt dat ook voor de 4 uit 5 eis jaren onderscheid moet worden gemaakt tussen jaren vóór en jaren ná 1-1-2013. De verwijzing in het vierde lid (waar het onderscheid vóór/ná 1-1-2013 wordt gemaakt) naar "het arbeidsverleden bedoeld in het tweede lid" ziet bij een letterlijke interpretatie op het arbeidsverleden bedoeld in de slotzin van het tweede lid, niet op onderdeel a waarin de 4 uit 5 eis is geregeld. In onderdeel a wordt namelijk niet gesproken over "arbeidsverleden".

2. Zie vraag (2 onder specifieke vragen) in aanbiedingsbrief. Het nieuwe criterium geldt voor kalenderjaren vanaf 1-1-2013. Dit betekent dat deze wijziging pas relevant wordt bij WW-aanvragen met een eerste WW-dag op of na 1-1-2014. Een latere invoeringsdatum is dus mogelijk als inwerkingtreding maar uiterlijk met ingang van 1-1-2014 plaatsvindt.

Onderdeel M

Betreft aanpassing van artikel 42a WW waardoor deze bepaling niet alleen gelijkstelling van dagen met loondagen regelt maar ook (voor de jaren vanaf 1-1-2013) gelijkstelling van uren met uren waarover loon is ontvangen. Dagen waarover recht op een uitkering bestond als bedoeld in 42a lid 1 WW en onbetaalde verlofdagen worden voorts gelijkgesteld met 4 uur.

Opmerkingen:
1. Naar onze mening dient in de aanhef van het eerste lid na "dagen" te worden ingevoegd "respectievelijk uren".
Aanpassing van het Besluit loondagen WW en Wet WIA aan de nieuwe situatie lijkt eveneens noodzakelijk.

Artikel III Wijziging van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen

Onderdeel A

Artikel 15 WIA

Opmerkingen:

1. In lid 4 en 6 (punt 5 onderdeel A) wordt na 52 of meer dagen toegevoegd 'respectievelijk uren'. Dat moet o.i. zijn 'respectievelijk over 208 of meer uren'.

2. Lid 11 (punt 8 onderdeel A) oogt niet consistent. Er wordt gesproken over uren en dagen en dan weer over dagen en uren, en in onderdeel b achter 'onderdelen a en b' ontbreekt 'dagen'. Formulering in overeenkomende bepaling in de WW is beter.

Artikel V Wijziging van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945

Onderdeel A

Artikel 8, eerste lid:
'Het is de werkgever verboden de werktijd van de werknemer op minder uren per week te stellen of gesteld te houden dan voor of door de werknemer is overeengekomen'.

Opmerkingen:

1. Voorgesteld wordt om dit lid als volgt te wijzigingen: Het is de werkgever verboden de werktijd van de werknemer op minder uren per week te stellen of gesteld te houden dan **het minimale aantal dat met de werknemer** is overeengekomen'.

Toelichting:
De door UWV voorgestelde wijziging in het eerste lid is bedoeld om in bepaalde situaties onduidelijkheid te voorkomen. Deze onduidelijkheid doet zich met name voor bij zogenaamde min / max contracten. Bovendien wordt met de aanpassing van het eerste lid de tekst in overeenstemming gebracht met de huidige uitvoeringspraktijk. Ter verduidelijking wordt hier onder een voorbeeld gegeven.

Voorbeeld:
Werknemer sluit met werkgever een min / max contract: minimaal 20 uur, maximaal 40 uur. Binnen dit contract wordt overeengekomen dat de werknemer voorlopig 30 uur per week werkzaam is. Op enig moment doet zich een calamiteit voor waardoor de werknemer nog maar 20 uur per week kan werken. Vraag is nu of in deze situatie een arbeidsurenverlies optreedt op grond waarvan recht op WW bestaat.

Op grond van de tekst (in het wetsvoorstel) zou gesteld kunnen worden dat er recht op WW bestaat. Immers de werknemer is ook (binnen het overeengekomen min / max contract) overeengekomen dat hij voorlopig 30 uur per week werkt. Hieruit volgt op basis van werkzaamheden een GAA van 30, resterende uren 20 en dus een verlies van 10 uur.

Deze uitkomst is niet in overeenstemming met de huidige uitvoeringspraktijk: een eventueel recht op WW wordt getoets aan het minimale aantal uren dat de werknemer en werkgever in het kader van het min / max contract overeen zijn gekomen. Dat betekent dat voor de werknemer in dit voorbeeld eerst dan een recht op WW ontstaat indien hij als gevolg de calamiteit minder dan 20 uur per week kan werken.

2. Het huidige artikel 22 WW verwijst in lid 2 naar 'een verleende ontheffing op grond van artikel 8, derde lid, van het BBA 1945. Artikel 22 lid 2 WW zal aangepast moeten worden als artikel 8 BBA 1945 wordt aangepast. Een gevolg van de aanpassing is namelijk dat het 3^{e} lid van artikel 8 BBA vervalt en de verwijzing van artikel 22 lid 2 WW is daarmee niet meer juist. Een wijziging van artikel 22 WW is op dit moment echter niet bekend. Hetzelfde geldt voor artikel 19 lid 1 sub l en lid 8 sub b WW en voor artikel 77a lid 1 sub d WW.
3.Artikel 16 van het Besluit dagloonregels werknemersverzekering zal in verband met de verwijzing naar artikel 8 lid 3 van BBA 1945 aangepast moeten worden.